

Міжнародний економічний університет
Магістрант факультету економіки та управління
Східноєвропейський національний університет
ім. Лесі Українки, м. Луцьк

ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА»

Управління персоналом є однією зі складових управлінської діяльності, так як кожен керівник має вирішальне значення у досягненні цілей підприємства і контролюванні діяльності власних підлеглих. Таким чином менеджерам необхідно забезпечити сприятливі організаційні умови для персоналу, постійно слідкуючи за його ефективним використанням.

Персонал є найскладнішим об'єктом управління господарюючими суб'єктами, так як, на відміну від інших факторів виробництва, може діяти, самостійно приймати рішення, критично оцінювати вимоги, що до нього ставляться, має власні інтереси, цінності, поведінкові особливості, мотиви діяльності тощо.

Поняття «управління персоналом» розглядалось у працях таких вчених як: Т. Г. Александрової, Л. В. Балабанової, М. Д. Виноградського, І. М. Герчикова, В. І. Крамаренка, О. В. Крушельницької, Є. Охотського, А. С. Пелиха, В. А. Рульєва, Ф. І. Хміля та ін.

Розглянувши трактування поняття «управління персоналом підприємства» виділимо декілька підходів у визначенні даної категорії: як процес, як діяльність, як система, як сукупність дій. Представники першого підходу у визначенні поняття «управління персоналом» (Л.В. Балабанова, В. А. Рульєв, Є. В. Маслов, М. Д. Маусов тощо) розглядають його з точки зору процесу реалізації функцій менеджменту або ефективного використання персоналу підприємства. Більш ширше трактують вищезгадане поняття науковці М. Д. Маусов і Є. В. Маслов, які включають в поняття «управління персоналом» вплив на людину, що на нашу думку відповідає сучасним реаліям управління персоналом на підприємстві.

Вчені - представники другого підходу (М. Д. Виноградський, С. В. Беляєва, О. В. Крушельницька, Є. Охотський, В. Анісімов, В. Пугачов, І. М. Герчиков та ін.) в основному ототожнюють поняття «управління персоналом» з діяльністю по забезпеченню підприємства необхідною кількістю співробітників. Вважаємо, що таке трактування дещо звужує зміст даного поняття. Достатньо вичерпне визначення, на нашу думку, дає І. М. Герчиков: «Управління персоналом – це самостійний вид діяльності фахівців-менеджерів, головною метою яких є підвищення виробничої, творчої віддачі й активності персоналу; орієнтація на скорочення частки і чисельності виробничих і управлінських працівників, розробка та реалізація політики підбору і розстановки персоналу; вироблення правил прийому і звільнення персоналу; вирішення питань, пов'язаних з навчанням і підвищенням кваліфікації персоналу» [1]. В даному визначенні вищезгадане поняття трактується не лише, як один з видів управлінської діяльності, а ще й зазначає її цілі.

Влучні визначення, на нашу думку, дають представники третього підходу до визначення поняття «управління персоналом» (В. І. Крамаренко, Ф. І. Хміль та ін.). Вони розглядають дану категорію як систему не лише формування, а й ефективного використання трудового потенціалу працівників. В.І. Крамаренко зазначає, що: «управління персоналом – система взаємозалежних організаційно-економічних та соціальних заходів для створення умов нормального функціонування, розвитку й ефективного використання потенціалу робочої сили на рівні організації» [2, с.7]. Дещо відмінним є трактування поняття іншим представником даного підходу, Ф. І. Хмилем, який зазначає, що «управління персоналом – скоординована система заходів щодо формування та ефективного використання сукупного трудового потенціалу працівника у складних організаційних утвореннях ієрархічного типу» [4].

Представники четвертого підходу (А. С. Пелих, Т. Г. Александрова, М. О. Меньшикова) пов'язують управління персоналом з сукупністю цілеспрямованих дій, що спрямовані на оптимізацію персоналу підприємства. Достатньо повним нам видається трактування А. С. Пелиха, який зазначає: «управління персоналом – це сукупність логічно пов'язаних дій, спрямованих на оптимізацію трудових ресурсів підприємства (персоналу) в аспекті їх діяльності, якісних і кількісних характеристик, з метою раціонального досягнення поставлених перед організацією цілей» [3].

Розглянувши визначення представників усіх чотирьох підходів, нами сформовано власне визначення поняття «управління персоналом». Ми будемо розуміти дане поняття як комплексну систему удосконалення нормування, наукової організації праці, підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу, підвищення мотивації результативної діяльності персоналу для збільшення прибутковості підприємства.

Таким чином, розглянувши підходи до визначення поняття «управління персоналом», виявлено, що найбільш точним є погляд на категорію з позиції системності. Вважаємо, що уточнене нами визначення дозволить створити сучасну систему управління персоналом, яка включатиме взаємопов'язані елементи: нормування праці, прийняття, навчання та розвиток персоналу, їх стимулювання тощо.

Список використаних джерел:

1. Герчиков І. М. Менеджмент / І. М. Герчикова. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 320 с.

2. Крамаренко В. І. Управління персоналом фірми: навч. посіб. / під ред. В. І. Крамаренко, Б. І. Холода. – К. : ЦУЛ, 2003. – 272 с.
3. Пелих А. С. Экономика предприятия и отрасли промышленности / А. С. Пелих. – 3-е изд., перераб. и доп. – Ростов-на-Дону: «Феникс», 1999. – 602 с.
4. Хміль Ф. І. Управління персоналом: підруч. / Ф. І. Хміль – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.

Наталіч О.В.

Магістрант факультету економіки та управління
Східноєвропейський національний університет
ім. Лесі Українки, м. Луцьк

ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА

В складній економічній ситуації, в якій перебувають на сьогоднішній день підприємства України, виникає чимало ризиків, небезпек та загроз, що дають підставу для появи ряду проблем в економічній діяльності суб'єктів господарювання. Для вирішення цих проблем постає необхідність удосконалювати існуючі та розробляти нові форми та методи боротьби з негативними впливами на діяльність підприємства. Для ефективного функціонування підприємств необхідним є підвищення рівня їх економічної безпеки.

Важливим завданням при формуванні економічної безпеки підприємств є вивчення впливу чинників, що найбільшою мірою впливають на їх господарську діяльність. Теоретичним і практичним аспектам управління економічною безпекою підприємств присвячено праці таких зарубіжних та вітчизняних вчених: Е. Альтмана, О. Ю. Амосова, І. О. Бланка, Т. Г. Васильціва, В. Г. Дробишевої, А. О. Єпіфанова, С. М. Ілляшенка, В. В. Лук'янової, О. В. Орлика, Л. І. Пашнюк, Р. Тафлера, Н. А. Хрущ та інших.

При визначенні рівня економічної безпеки підприємств доцільно звернути увагу на вплив чинників зовнішнього та внутрішнього середовища. Зовнішнє середовище в якому функціонує підприємство, формує сукупність чинників, під впливом, яких змінюються основні аспекти його діяльності. Різноманітність чинників, що впливають на діяльність підприємства настільки велика, що підприємства, які не встигають швидко реагувати на вплив, ризикують втратити свою безпеку.

Зовнішнє середовище, в якому діє господарюючий суб'єкт, формує сукупність чинників під впливом, яких змінюються основні аспекти його діяльності — мета діяльності, виробнича база, управління підприємством, організація виробництва та праці. Зовнішні фактори — це ті, на які підприємство впливати не може. У даному випадку йдеться про розвиток нових технологій (ресурсозберігаючих, технологій глибокої переробки), нових матеріалів та джерел енергії. Їх впровадження у виробництво підвищує науковий та виробничий потенціал підприємства. Умови ринку та параметри попиту впливають на зростання чи зниження попиту на товари, що виробляються підприємством, його стабільність і дозволяють підприємству отримувати високий прибуток, а також закріпити своє положення на ринку. Нестабільний попит, зміна вимог покупця до якості продукції підприємства, зниження купівельної спроможності населення, навпаки, не створюють умов для забезпечення певної безпеки підприємства. Виділяють чинники зовнішнього середовища прямого та опосередкованого впливу на економічну безпеку підприємства. Чинники зовнішнього середовища прямого впливу на економічну безпеку та діяльність підприємств включають споживачів, постачальників, підприємства-конкуренти. До чинників зовнішнього середовища опосередкованого впливу відносять: правові, економічні, політичні, соціальні, науково-технічні та інші чинники, які відображають соціально-економічні відносини в суспільстві (рис. 1).